

## 日本マクドナルド事件（東京地判平 20.1.28）

日本マクドナルド事件の東京地裁判決（東京地判平 20・1・28）は、ファーストフード店の店長が労働基準法 41 条 2 号の管理監督者にあたるか否かが争われた。東京地裁はこれを否定したが、これは過去の裁判例の流れを踏襲したいというのが大方の評価だろう。筆者も同感であり、判決自体に対してはとりたててコメントすることもない。

とはいえ、この判決は世間の耳目を集め、大きな反響を呼んだ。それは、当事者の一方が日本マクドナルドという知名度の高い大企業であったことに加え、現実にはチェーン展開されている飲食業や小売業の多くで、店長を労基法上の管理監督者とするという取り扱いが広く行われていたことや、一部の店長には健康被害につながりかねないような過酷な長時間労働の実態がみられたことなどにもよろう。

この判決を契機として、コンビニエンスストア最大手のセブン・イレブン・ジャパンをはじめとして、店長の人事管理を見直し、労基法上の管理監督者としての取り扱いをやめ、時間外割増を支払うことに変更する事例が相次いだ。日本マクドナルド自身も、判決を不服として控訴する一方で、店長にも時間外割増を支払う賃金制度変更を発表して世間を驚かせた。一方、「ユニクロ」を展開するファースト・リテイリングのように、引き続き店長は管理監督者として扱い、時間外割増は支払わないとする企業もある。

なぜ、こうした状況になるのだろうか。日経リサーチが 2008 年に実施した「第 34 回日本の飲食業調査」によれば、店長を管理監督者扱いとする理由として 7 割強の企業が「店舗運営の責任があり、時間管理に適さない」をあげたという。一見、判決とは正反対の考え方にみえるが、そこには微妙なニュアンスの差がありそうだ。

つまり、企業が「時間管理に適さない」というのと、労基法 41 条 2 号の管理監督者とは必ずしも同じではない、という可能性がある。実際、店長を管理監督職扱いしている企業も、たとえば長時間労働者に対する医師による面接指導を定めた労働安全衛生法 66 条の 8 の規定や、1 週 1 日・4 週 4 日の休日を定めた労基法 35 条・同 2 項の規定まで適用除外とすることを求めているわけではおそらくあるまい。店長に関して言えば、企業が考えているのは「店長の仕事には、時間割計算で割増賃金を支払うのはなじまない」というだけのことではなからうか。

同じ調査によれば、店長の 9 割弱に「店長手当」が支払われているという。その性格は必ずしも明確ではないが、職能給や職務給が広く採用されているわが国においては、店長たるに足る能力や店長の職務・職責に対する報酬はこれらに反映されるから、店長手当はそれとは別の性格を持つのだろう。具体的には、冠婚葬祭や部下とのつきあいなどに必要な費用の補填に加え、店長が通常の所定労働時間を超えて働くことが多いことに対する配慮という側面も大きいはずだ。セブン・イレブン・ジャパンなどが、店長の人事管理を見直すにあたって「店長手当などを廃止ないし減額し、それにかわって時間外割増を支払う」という方法をとっていることもこれを裏付ける。

店長手当を賃金時間割額と割増率で割り戻せば、それが時間外手当の何時間分に相当するかは簡単に計算できる。現実の労働時間にかかわらず定額の店長手当を支払うということは、やはり企業が「店長の仕事には、時間割計算で割増賃金を支払うのはなじまない」と考えていることの反映であろう。ここで仮に、店長手当をその一定時間分の時間外割増に対応したものと位置づけ、労働時間管理のもと一定時間を上回った場合にはその分の時間外割増を別途支払う、という賃金制度であれば、労働基準法違反の問題はおこらないだろう。そして、そこまで明確に制度化・規則化しなくても、店長手当の金額が現実の労働時間に対してそれなりに十分な水準であれば、（いささか不穏当だが）法的にはともかく、人

事管理上の問題が発生することは少ないに違いない。ユニクロの例をみると、店長の労働時間が一定基準を超えると上司が強制的に休暇を取らせているということで、こうした労働時間適正化のしくみがあるからこそ店長を引き続き管理監督者扱いしても人事管理上の問題は起こらない、ということではないか。

つまり、店長の時間外割増の問題は、人事管理的にみれば多分に長時間労働の問題なのだ。実際、店長が時間外割増の支払を求める類似の裁判が他にもいくつか提起されているが、みるかぎりすべて長時間労働の問題があるようだ。

そう考えれば、長時間労働の抑制、健康被害の防止、休日の確保、あるいは適切な金銭的給付の確保などのための別途の規制を組み合わせることで、店長については時間割計算で割増賃金を支払うことは要しない、という法制度を、店長の保護に欠けることなく設計することも可能なのではないか。時間外労働についてはいわゆる 36 協定の上限時間を適用し、健康被害防止と休日確保については安衛法・労基法の規制をそのまま適用、加えて同じ事業場の平均時間外労働時間分に相当する額を一定程度以上上回る店長手当の給付を条件とする、といったアイデアが考えられる。これは 2007 年に労働政策審議会で審議された「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」に織り込まれていた「自律的労働時間制度」に近いものだが、現場の監督職である店長にはさらに強い保護が必要だろう。いずれにしても現行法制では、裁量労働制などの限られた例外を除いて、労働時間規制の大半が適用除外される管理監督者と、労働時間法制が原則すべて適用されるそれ以外の労働者という極端な二分法になっていて、その間の中間的な制度が乏しい。そこに、職務や働き方に応じて適切に規制を組み合わせた多様な労働時間法制を構築していくことが望まれる。

別の論点にも触れておきたい。前述のように日本マクドナルドも店長の人事管理の見直しに踏み切った。具体的には、他社の例と同様、店長手当を廃止して時間外割増を支払うとともに、「労務監査室」を通じて店長の勤務時間の管理を徹底して長時間労働を防止する、というものだった。しかし、これに対して日本マクドナルドユニオンは店長手当廃止に反対を表明、結局折り合いがつかないまま、店長手当も時間外割増も支払うという形での見切り発車となったようだ。これは当然、店長に支払われる人件費の増加につながる。

一方、店長手当を廃止した場合は、時間外手当が店長手当より少ない店長は減収となるわけなので、就業規則の不利益変更の問題を避けて通れない。問題はこれが合理性のある労働条件変更といえるかどうかだろう。もちろん、現実には経過措置として調整給を設けるなどして減収となる店長が出ないようにするといった対応がとられようが、そうでない場合についてはどうか。

先般成立した労働契約法 10 条は、就業規則の不利益変更の合理性判断の要素として「労働組合等との交渉の状況」を明記した。日本マクドナルドユニオンがこの改定に反対しているということは、基本的には合理性判断にはマイナスに働くことになるだろう。とはいえ、日本マクドナルドユニオンの代表性についてはいささか疑問もある。

日本マクドナルドユニオンは二百数十人の組織だが、日本マクドナルドは社員だけでも連結で約 5,000 人という大企業だから、組織率は高く見積もっても数%だろう。しかも、その大半は店長であるという。店長の賃金制度を変更するのだから店長の代表の意見を聞くのは大切な手続だが、一方で店長に支払われる人件費が増大すれば、そのしわ寄せが他の従業員にいく可能性は高い。それを防ぐために店長手当の廃止が必要であるとすると、店長以外の従業員の代表者はそれに賛成の立場をとるかもしれない。こうした状況下で労働組合の反対が合理性判断にどの程度影響するのか、興味深い論点と思われる。